

# 採用選考を行う企業の皆さまへ

東京都では、就職の機会均等を確保するために、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考を実施するよう事業主の皆様方に御協力と御努力をお願いしています。事業主の皆様方におかれましては、公正な採用選考の考え方について御理解いただきまして、差別のない公正な採用選考の実施に向けて積極的な取組をお願いします。

## 求職者等の個人情報の収集についての規定

職業安定法では、労働者の募集業務等の目的の達成に必要な範囲内で、募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用しなければならない旨規定しています。

また、併せて、法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています。

### 職業安定法(抄) - 求職者等の個人情報の取扱い -

第5条の4 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者(中略)は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報(以下この条において「求職者等の個人情報」という。)を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

2 (略)

### 労働大臣指針(平成11年労働省告示第141号)より

原則として、次に掲げる個人情報を収集してはならない。

- ①人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
- ②思想及び信条
- ③労働組合への加入状況

労働者の募集を行う者は募集形態の如何(直接募集、文書募集、委託募集)を問わず、法及び指針を遵守して行わなければいけません。

採用選考時には、以下の事項について配慮するようお願いいたします。

## 「採用選考時に配慮すべき事項」～就職差別につながるおそれがある14事項～

次の①～⑪を応募用紙(エントリーシートを含む)に記載させる、面接時において尋ねる、作文を課すなどによって把握することや、⑫～⑭を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

### ●本人に責任のない事項の把握

- ①「本籍・出生地」に関する事
- ②「家族」に関する事(職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など)
- ③「住宅状況」に関する事(間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など)
- ④「生活環境・家庭環境など」に関する事

### ●本来自由であるべき事項(思想信条にかかわること)の把握

- ⑤「宗教」に関する事
- ⑥「支持政党」に関する事
- ⑦「人生観・生活信条など」に関する事
- ⑧「尊敬する人物」に関する事
- ⑨「思想」に関する事
- ⑩「労働組合(加入状況や活動歴など)」「学生運動など社会運動」に関する事
- ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

### ●採用選考の方法

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書(様式例)に基づかない事項を含んだ応募書類(社用紙)」の使用
- ⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

## 違反したときは

- 違反行為をした場合には、職業安定法に基づく改善命令を出される場合があります。
- 改善命令に違反した場合は、罰則(6月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が科せられる場合もあります。

# 公正な採用選考に向けて

## ① 採用選考の基本的な考え方

- 応募者の基本的人権を尊重すること
- 応募者の適性・能力のみを基準として行うこと

## ② 公正な採用選考を行う基本とは

### ■ 応募者に広く門戸を開くこと

就職の機会均等のため、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにすることが大切です

### ■ 適性・能力のみを採用基準とすること

応募者が、職務を遂行するために必要な適性・能力をもっているかという採用基準での選考が必要です

## ③ 採用選考時に配慮すべき事項

**[重要]表面をご参照ください。**

## ④ 採用基準

- あらかじめ採用基準を明確にしておく
- 適性・能力のみを採用基準とする
- 特定の人を排除しない

## ⑤ 選考方法

- 求人条件に合致する全ての人が応募できるようにする
- 採用基準に適合した選考方法をとる
- 適性・能力のみを客観的に評価する選考方法をとる
- 応募者を客観的に評価する公平な選考方法をとる

## ⑥ 求人への提示・応募の受付

- 職務を遂行するために必要な適性・能力以外の要素を応募条件としない
- 就職差別につながるおそれがあるため、次の点に留意する

### ■ 応募者から提出を求めないもの

- ・ 戸籍謄(抄)本、現住所の略図等
- ・ 合理的、客観的に必要性の認められない健康診断書

### ■ 項目設定に留意が必要なもの

- ・ 社用紙、エントリーシート

## ⑦ 学力試験・作文

- 採用のための学力試験は、職務との関係を重視して実施してください
- 採用のための作文は、テーマへの理解や自分の考え方を整理して文章で他人に伝える能力など、求める職種の職務遂行上必要な適性・能力(知識)を判断するために実施してください

## ⑧ 適性検査・面接

- 採用のための適性検査は、応募者の適性のある一面を把握するものに過ぎないため、適性検査の結果を絶対視したりうのみにしないようにしてください
- 採用のための面接は、公正採用選考の基本的な考え方を十分理解した上で、質問事項はあらかじめ決めておき、「職務遂行のために必要な適性・能力」を評価するために必要な事項としてください

### ■ 面接の目的

- ・ 応募者の志望動機や要望、企業の採用条件、労働条件など、お互いの意思疎通を図る情報交換の場としてください
- ・ 会話の中から、理解力、判断力、表現力など、応募書類や学力試験などでは分からない適性・能力を判定する場としてください

## ⑨ 採否の決定

- あらかじめ定められた基準に従って総合的に評価してください
- 採否の決定は速やかに本人に通知するとともに、特に不採用とした場合は、応募者の立場に十分配慮をして通知してください

※公正な採用選考に向けての詳細は次のホームページをご確認ください。

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/kaizen/kosei/>

< 問合せ先 > 東京都産業労働局雇用就業部労働環境課 03(5320)4649

(平成30年1月作成)

リサイクル適性 

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。